

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
CHAROEN POKPHAND DI KOTA PARE-PARE**

SKRIPSI

NUNING KURNIAH
I 311 08 280



**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
CHAROEN POKPHAND DI KOTA PARE-PARE**

OLEH :

**NUNING KURNIAH
I 311 08 280**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin
Makassar**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2013

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuning Kurniah

Nim : I 311 08 280

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

- a. Karya skripsi saya adalah asli
 - b. Apabila sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, terutama dalam bab hasil dan pembahasan, tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dibatalkan dan dikenakan sanksi akademik yang berlaku.
2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Makassar, Maret 2013

NUNING KURNIAH

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare

Nama : Nuning Kurniah

Stambuk : I 311 08 280

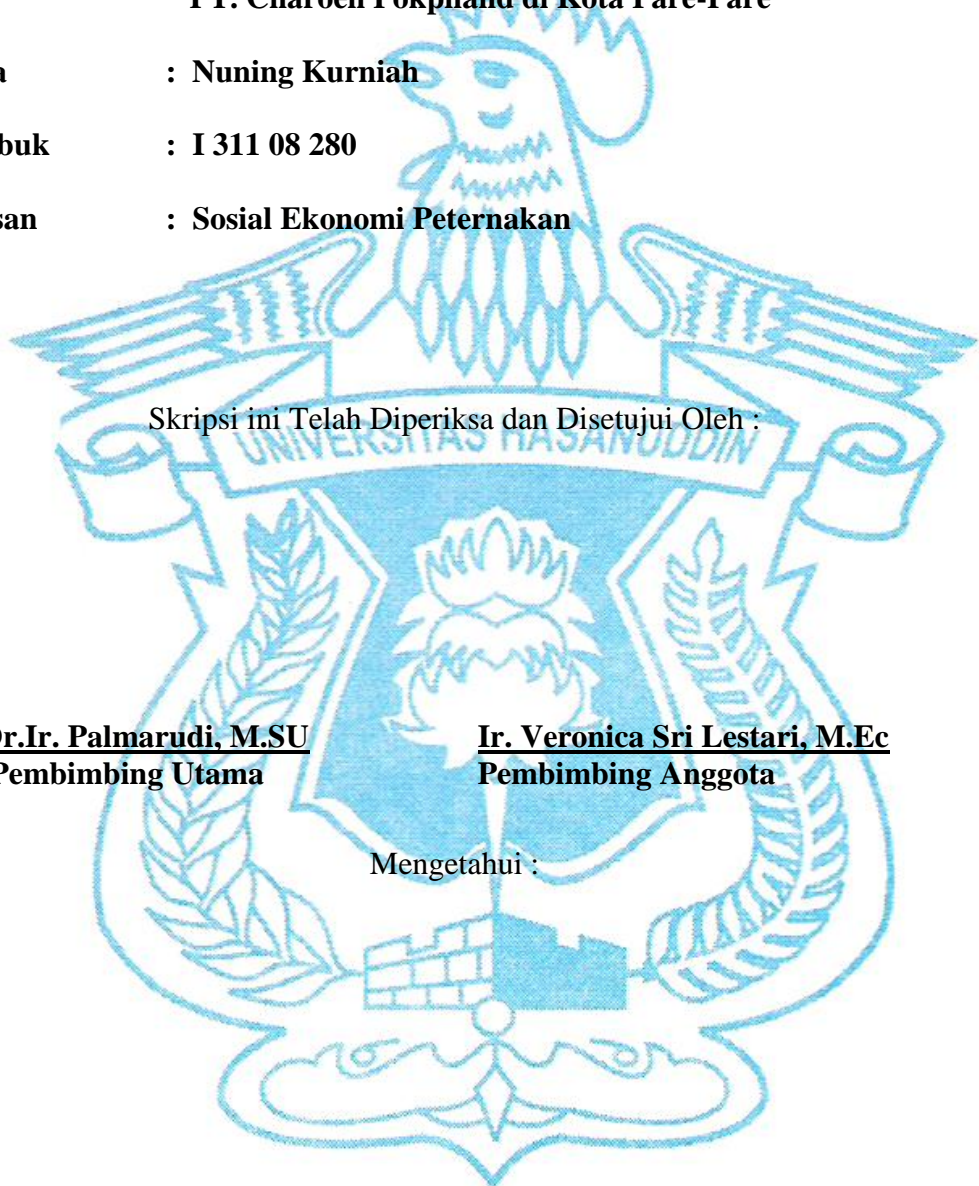
Jurusan : Sosial Ekonomi Peternakan

Skripsi ini Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh :

Dr.Ir. Palmarudi, M.SU
Pembimbing Utama

Ir. Veronica Sri Lestari, M.Ec
Pembimbing Anggota

Mengetahui :



Prof. Dr. Ir. H. Syamsuddin Hasan, M.Sc
Dekan

Dr. Sitti Nurani Sirajuddin, S.Pt, M.Si
Ketua Jurusan

Tanggal Lulus : Maret 2013

ABSTRAK

Nuning Kurniah. I 311 08 280. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare. Dibawah Bimbingan : Dr. Ir. Palmarudi, M.SU sebagai pembimbing Utama dan Ir. Veronica Sri Lestari, M.Ec, sebagai Pembimbing Anggota.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare telah dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2012 di PT.Charoen Pokphand Pare-Pare. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare memiliki motivasi yang kurang dalam bekerja. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik induksi yaitu Regresi Linear Berganda Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel tak bebas atau terikat), maka digunakan uji analisa regresi linear berganda yang bentuk persamaan matematikanya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$. Hasil penelitian pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Charoen Pokphand pare-pare yaitu motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan sedangkan motivasi berdasarkan faktor intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

ABSTRAC

Nuning Kurniah. I 311 08 280. Effect Of Motivation On Employee Performance PT. Charoen Pokphand Pare-Pare. Under supervised by Dr. Ir. Palmarudi, M.SU and Ir. Veronica Sri Lestari, M.Ec

Effect Of Motivation On Employee Performance PT. Charoen Pokphand Pare-Pare has been carried out in September to December 2012 in Pare-Pare Pokphand PT.Charoen. The reason for choosing these locations as employees at PT. Charoen Pokphand Pare-Pare has less motivation to work. The aim of this research was to determine the effect of motivation by extrinsic and intrinsic factors on the performance of employees at PT. Charoen Pokphand Pare-Pare. The analytical tool used in this research is the statistical induction Multiple linear regression to determine the effect of motivation based on factors intrinsic and extrinsic factors (independent variables) on the performance (dependent variables or bound), we used multiple linear regression analysis testing the mathematical form of the equation is $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + + E$. The results of research on the influence of motivation on employee performance at Pt. Charoen Pokphand Pare-pare the motivation by extrinsic factors had no significant effect sedangkan motivated by intrinsic factors significantly influence the performance of employees of PT. Charoen Pokphand Pare-Pare

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur atas diri-Nya yang memiliki sifat *Ar-Rahman dan Ar-Rahim*, dengan kemuliaan-Nyalah atas kesehatan, ilmu pengetahuan, rejeki dan nikmatnya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini, setelah mengikuti proses belajar, pengumpulan data, pengolahan data, bimbingan sampai pada pembahasan dan pengujian skripsi dengan Judul ***"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND DI KOTA PARE-PARE"*** Skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang Strata Satu (S1) pada Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan, Fakultas Peternakan, Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menemukan hambatan dan tantangan serta penulis menyadari betul bahwa hanya dengan Doa, keikhlasan serta usaha InsyaAllah akan diberikan kemudahan oleh Allah dalam penyelesaian skripsi ini. Demikian pula penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagai suatu karya ilmiah, hal ini disebabkan oleh faktor keterbatasan penulis sebagai manusia yang masih berada dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan

partisipasi aktif dari semua pihak berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan tulisan ini.

Penulis menghaturkan terima kasih yang tak terhingga dan sembah sujud kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kekuasaan-Nya dan kemurahan-Nya juga kepada kedua orang tua yang sangat ku sayangi **Karnang** dan **Ibunda Hj. Nurfatmi** yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dan mengiringi setiap langkah penulis dengan doa restu yang tulus serta tak hentihentinya memberikan dukungan baik secara moril maupun materi. Penulis juga menghaturkan banyak terima kasih kepada kedua adik ku Apriliah Arnawani dan Aldillah Atsir Jazuri yang telah menjadi inspirasi dalam hidupku serta dukungan dan motivasinya dan tante ku yang baik hati **Suryanita** serta kedua keponakanku yang lucu **Ainun Azizah** dan **Fadin** yang selalu menghibur penulis disaat sedih, susah dan selalu menghadirkan senyum ditengah kepenatan penulis.

(S1). Terima Kasih dan Love You All....

Pada kesempatan ini penulis menghaturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

- **Bapak Dr.Ir. Palmarudi, M.SU** selaku pembimbing utama yang telah memberikan nasehat, arahan, petunjuk dan bimbingan serta dengan sabar dan penuh tanggungjawab meluangkan waktunya mulai dari penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
- **Ibu Ir. Veronica Sri Lestari, M.Ec** selaku pembimbing anggota yang tetap setia membimbing penulis mulai dari masuk kuliah sampai sarjana serta

pengalaman yang paling berharga yang telah diberikan selama menjadi mahasiswa di Sosial Ekonomi Peternakan.

- **Ir. Sofyan Nurdin Kasim, M.Si** yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini meluangkan waktunya untuk penulis, memberikan arahan dan nasehat untuk penulis.
- **Prof.DR. Dr. Idrus A.Paturusi SpBO**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
- **Prof. Dr.Ir. Syamsuddin Hasan, M.Sc**, selaku Dekan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.
- **Dr. Sitti Nurani Sirajuddin, S.Pt, M.Si** selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin terima kasih atas ilmu, pengalaman dan nasehatnya semoga semua bermanfaat bagi penulis tidak hanya pada saat ini tapi juga di masa depan Insya Allah.
- **Dosen Pengajar Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin** yang telah banyak memberi ilmu yang sangat bernilai bagi penulis.
- **Seluruh Staf** dalam lingkungan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin, yang selama ini telah banyak membantu dan melayani penulis selama menjalani kuliah hingga selesai. Terima Kasih atas bantuan dan informasi yang sangat bermanfaat dan bernilai bagi penulis.
- **Kepada Bapak Andi Syamsu Arif**, ketua kelompok Tani-Ternak Lonrae Kelurahan Samaenre, terimah kasih atas informasinya dan segala bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

- Teman-teman ”AMUNISI 08,**Leni, Feny, Lhia, Hiko, Isra, Misbah, Anna, Ira, Yani, Eliz, Kulzum, Rini, Nila, Chodding, Meldy “buncit”, Mamat, Farid, Eko, Accul, Abel, Cini, Apho, Imran, Syidha, Ummu, Kuz, Izki, Rini, Evi, Icha, Fian, Ansar, Andi, Dandi, Sasa, Anti, Ditha, Ifha, Irma, Anto, Ancha, Arif, Ayyub, Memet, Nena, Iccang, Dika, Ali, Kifli, Iphul Hajir, Iphul Syam, Mustika, Sheila, Ulfah,**. Kalian adalah teman yang berharga dalam hidupku, kebersamaan selama ini adalah anugrah dan kenangan terindah penulis semoga kebersamaan AMUNISI 08 akan tetap terjaga selamanya.
- Teman SMA SMA NEG. 14 (**Tuty, Okta, dan Tiwi**) thanks buat kebersamaannya dan selalu ada setiap penulis membutuhkan pertolongan. Terima kasih telah menjadi teman terbaik penulis
- Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Peternakan Jurusan Sosial Ekonomi kepada **kakanda Instinc 03, Evolusi 04, Eksistensi 05, Imajinasi 06, Danketsu 07 & Adinda kamikase 09**, terima kasih atas kerjasamanya,,.
- Rekan-rekan Seperjuangan di lokasi **KKN Posko Kec. Congko Kabupaten Soppeng (Ria, Welsi, Natas, Marcell, Caly, Tole’)** thanks atas kerjasamanya dan pengalaman saat KKN.

Semoga Allah S.W.T membalas budi baik semua yang penulis telah sebutkan diatas maupun yang belum sempat ditulis. Akhir kata, meskipun telah bekerja dengan semaksimal mungkin, skripsi ini tentunya tidak luput dari kekurangan. Harapan Penulis kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembacanya dan diri pribadi penulis. Amin....

Wassalumualaikum Wr.Wb.

Makassar, Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	
ii	
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1

1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Umum <i>Tentang Daging Sapi</i>	6
2.2 Teori Permintaan	7
2.3 Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Jumlah Pembelian/Permintaan	11
2.4 Kerangka Pemikiran	17
2.5 Hipotesis Penelitian	18
METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat.....	19
3.2 Jenis Penelitian	19
3.3 Jenis dan Sumber Data	19
3.4 Metode Pengambilan Data	20
3.5 Populasi dan Sampel	20
3.6 Analisa Data	22
3.7 Konsep Operasional.....	23
KEADAAN UMUM RESPONDEN	
4.1 <i>Keadaan Umur Responde</i>	
4.1.1 Umur Responden	
24	
4.1.2 Jenis Kelamin.....	
24	
HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 <i>Deskripsi Variabel Penelitian</i>	
5.1.1 Pendidikan	
27	
5.1.2 Pendapatan Keluarga.....	
28	
5.1.3 Jumlah Tanggungan Keluarga	29
5.1.4 Jumlah Pembelian Daging Sapi.....	30
5.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	32
5.2 Beberapa faktor yang mempengaruhi pembelian daging sapi segar pada rumah tangga di perumahan dosen unhas, makassar.....	
36	

KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	42
6.2 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Produksi Dagaing Sapi	2
2.	Daftar Jumlah Responden Perumahan Dosen, Makassar.....	21
3.	Tingkat Umur Responden Di Perumahan Dosen Unhas, Makassar.....	24
4.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Perumahan Dosen Unhas, Makassar.....	26
5.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Di Perumahan Dosen Unhas, Makassar.....	27
6.	Jumlah Pendapatan Keluarga Di Perumahan Dosen Unhas, Makassar....	28
7.	Jumlah Tanggungan Keluarga Di Perumahan Dosen Unhas, Makssar....	29
8.	Jumlah Pembelian <i>Daging Sapi</i> Di Perumahan Dosen Unhas, Makassar.	30
9.	Uji Multikorelasi.....	35
10.	Autokorelasi.....	36
11.	Rekapitulasi data hasil regresi linear berganda.....	37

DAFTAR GAMBAR

No.	<u>Teks</u>	Halaman
1.	Kurva Permintaan.....	9
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	17
3.	Grafik Histogram.....	33
4.	Grafik Normal Probabiliti Plot.....	33
5.	Uji Heteroskedatisitas.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu yang mendukung kinerja karyawan adalah motivasi atau semangat kerja. Pekerjaan akan berjalan dengan baik apabila diawali dengan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan kerja seseorang atas sesuatu yang dianggapnya sebagai tugas dan tanggung jawab. Motivasi kerja akan muncul apabila terpenuhinya beberapa keinginan yang diperlukan misalnya gaji yang cukup, perlakuan secara adil dan objektif, serta penerapan sistem penilaian kerja yang baik (Ishak dan Hendry, 2003).

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dimana kemampuan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan proses pembelajaran yang lebih diarahkan pada tingkat pemahaman dan keahlian serta keterampilan, sehingga karyawan diharapkan memperoleh tambahan pengetahuan dan ini akan membawa dampak pada diri pribadi karyawan dan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi terbagi atas dua yaitu intrinsik

dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul karena adanya keinginan dari dalam diri karyawan untuk berprestasi dan rasa tanggungjawab, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya dorongan dari lingkungan yang membuat karyawan dapat bekerja dengan baik.

Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis oleh pimpinan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan kemampuan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

PT. Charoen Pokphand Pare-Pare merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang peternakan dan penjualan ayam broiler yang ada di Pare-Pare. Perusahaan ini berlokasi di Jln. Abubakar Lambogo, Kecamatan Soerang, Kelurahan Ujung baru, Kota Pare-Pare. Perusahaan ini dibangun dengan tujuan sebagai peternakan dan penjualan ayam broiler. Terkait dengan tujuan tersebut maka diharapkan adanya peningkatan penjualan ayam broiler. Berikut adalah jumlah karyawan dan siklus keluar masuk karyawan serta persentase jumlah absensi karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

Tabel 1. Data Karyawan PT. Charoen Pokphand Pare-Pare (Orang)

Keterangan	Tahun			
	2008	2009	2010	2011
Jumlah karyawan	150	115	142	102
Karyawan yang keluar	37	25	-	56
Karyawan yang masuk	-	-	45	-
Persentase absensi hari ketiga	2,8%	2,3%	3,2%	2,77%

Sumber: Departemen Personalia PT. Charoen Pokphand 2011.

Berdasarkan pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada perusahaan PT. Charoen Pokphand yang tertinggi pada tahun 2008 yaitu sebanyak 150 karyawan dan jumlah karyawan yang terendah pada tahun 2011 sebanyak 102 karyawan. Absensi karyawan PT. Charoen Pokphand mengalami fluktuasi dan tertinggi berada pada tahun 2010 yaitu 3,2% dan terendah berada pada tahun 2009 yaitu 2,3%. Hal tersebut dapat mengindikasikan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal inilah yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare”***.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare - Pare?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain:

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang Hukum Ketenagakerjaan dan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Secara Umum

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan), Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja atau tujuan utama organisasi (Mangkunegara, 2006).

Motivasi adalah suatu proses memberi dorongan pada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sudah barang tentu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (McKenna & Beech, 2001).

Sedangkan motivasi menurut Sinungan (2005) bahwa keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi dalam proses produksi yaitu

hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006) bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai/diakui (Ishak & Hendry, 2003)

Menurut Marhot (2002), bahwa jenis-jenis motivasi dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Motivasi sebagai dorongan Internal

Motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpenuhi dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri) seperti makan,minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain,

mencari kesenangan, berkuasa dan lain-lain yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme system biologis manusia.

2. Motivasi sebagai dorongan Ekternal

Kebutuhan juga dapat berkembang sebagai suatu akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya, misalnya kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi sebagai dorongan biologis dapat berubah ketika dia berinteraksi dengan lingkungan kerja dimana disana terdapat suatu norma kelompok yang tidak menghendaki prestasi individual, ini akan mengakibatkan motif berprestasi menurun. Sebaliknya seseorang yang tidak memiliki motif berprestasi yang tinggi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kelompok kerja dimana prestasi individu sangat dihargai. Ini akan mengakibatkan munculnya motif berprestasi yang tinggi.

2.2. Pengertian Motivasi Menurut Teori Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990) adalah seorang ahli psikolog klinis dan dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi

karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan.

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan (Hasibuan, 1990) yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.

3. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. ***Maintenance Factors***. Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
2. ***Motivation Factors***. Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Penerapan Teori Dua Faktor Herzberg Dalam Organisasi

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994) sebagai berikut :

1. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
2. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan.

Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Untuk memahami motivasi karyawan digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg:

Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.

Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow.

Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. *Kedua*, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan (Leidecker and Hall dalam Timpe, 1999).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu **faktor intrinsik** yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan **faktor ekstrinsik** yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Sondang, 2002).

Adapun yang merupakan **faktor motivasi** menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Menurut Herzberg **faktor hygienis/extrinsic factor** tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995).

Sedangkan faktor **motivation/intrinsic factor** merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan

terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999).

Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

Teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Beberapa karakteristik yang menjadi fokus manajer akan bisa menghasilkan kondisi kerja yang nyaman, tetapi tidak memotivasi karyawan. Motivasi ini diukur dengan cara mewancarai karyawan untuk menguraikan kejadian pekerjaan yang kritis.

Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi karena pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka.

2.3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Siswanto (2003) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan ”.

Menurut Flipppo (1997) “kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

Menurut Zaelani (2007) kinerja merupakan ”Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Menurut Hasibuan (1993) kinerja adalah ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Melayanti, 2000). Dalam penentuan kinerja, (Flipppo, 1997) mengemukakan tiga peran kinerja yaitu: 1) Keterampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung

produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja akan terganggu.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Suyadi (1999), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara actual yang menuntut pengukuran secara actual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik.

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi : merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. 2
2. Kinerja proses : merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu /pekerjaan : merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian dibawah ini :

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, (Bernardin, 2001) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas.
2. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu (Miner, 1988).

Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simamora, 1997).

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001) adalah sebagai berikut :

1. Pertanggung jawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji

atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2. Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Menurut Wibawa (2009) standar kinerja perlu memenuhi persyaratan berikut agar dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur kinerja karyawan.

1. Ada hubungan relevansinya dengan strategi perusahaan. Evaluasi kinerja merupakan bagian dari pelaksana strategi sumber daya manusia yang merupakan penjabaran dari strategi level unit bisnis dan strategi level korporasi. Misalnya, perusahaan menetapkan dalam satu tahun, penjualan produknya minimal mencapai sepuluh miliar rupiah. Strategi perusahaan ini kemudian digunakan sebagai acuan penyusunan standar kinerja para karyawan unit perusahaan pemasaran.
2. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya, tanggung jawab seorang tenaga pemasaran adalah memasarkan produk senilai enam ratus juta, mengurus kontrak penjualan, dan melayani keluhan pelanggan.
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor di luar control karyawan. Kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh factor-faktor yang berada diluar kontrolnya,

misalnya, kinerja karyawan unit produksi ditentukan oleh tersedianya bahan mentah, suku cadang, keadaan mesin dan peralatan produksi.

4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi. Kinerja karyawan perusahaan padat karya berbeda dengan kinerja karyawan yang menggunakan teknologi tinggi seperti otomasi dan robot. Seorang karyawan yang menggunakan teknologi robot, kinerjanya dapat 14 sampe 30 kali lipat karyawan padat karya. Standar kinerja harus memperhatikan penggunaan teknologi dan proses produksi tersebut.
5. Sensitive, mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak diterima. Standar kinerja mempunyai alat ukur untuk membedakan tingkatan kinerja dari yang terbaik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk. Caranya dengan mengemukakan definisi skala atau tingkatan kinerja. Jika standar kinerja tidak mendefinisikan skala kinerja, maka kinerja yang buruk dan kinerja yang baik menjadi sama.
6. Memberikan tantangan kepada para karyawan. Standar kinerja menunjukkan ukuran dari kinerja minimal sampai kinerja maksimal yang dapat diterima oleh organisasi. Untuk mencapai standar kinerja minimal, karyawan harus bekerja keras. Dengan kata lain, standar kinerja harus menantang karyawan untuk mencapainya.
7. Realistis, Standar kinerja harus realistis, artinya dapat dicapai oleh karyawan yang kompeten, terlatih, mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang disyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kinerja harus pas, tidak terlalu berat, dan tidak terlalu ringan. Penentuan standar

kinerja yang pas untuk pekerjaan yang sama dilakukan melalui survey standar kinerja.

8. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar. Target, sasaran, kuota, atau tujuan yang ditetapkan dalam standar harus dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu yang ditetapkan dalam standar kinerja. Kurun waktu umumnya ditentukan melalui studi uji coba standar kinerja atau berdasarkan pengalaman praktik.
9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur standar. Kuantitas, kualitas, dan kecepatan yang ditetapkan dalam standar harus dapat diukur dengan instrument evaluasi kinerja.
10. Standar harus konsisten, Standar kinerja harus konsisten, artinya standar harus mengenal karyawan dengan masukan yang sama dan mengenal keluaran yang sama. Upaya kerja dan kontribusi yang sama dari karyawan yang berbeda harus menghasilkan kinerja yang dapat dibandingkan satu sama lain.
11. Standar harus adil, Karyawan yang kinerjanya diukur berdasarkan standar kinerja harus mau menerima standar dan menganggap standar adil dan masuk akal. Ukuran adil dan masuk akal diberlakukan sama kepada semua karyawan yang mengerjakan jenis pekerjaan yang sama.
12. Memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Baik di Negara-negara maju maupun di Indonesia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur mengenai evaluasi kinerja. Ada atau tidaknya evaluasi kinerja bergantung pada organisasi atau perusahaan.

2.4 Hipotesis

Ha = Motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

Ho = Motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2012 di PT.Charoen Pokphand Pare-Pare. Alasan pemilihan lokasi tersebut karena karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare memiliki motivasi yang kurang dalam bekerja.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif eksplanatori yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Pare-Pare.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Charoen Pokphand Pare-Pare yang berjumlah 102 orang. Dan metode penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 51 orang dalam Umar (2001). Adapun teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode *Simple Random Sampling*.

$$n = \frac{N}{1+N (e)^2}$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kelonggaran (10%)

Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{102}{1+102 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{102}{1+102 (0,01)}$$

$$n = \frac{102}{1+102 (0,01)}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$n = 50,49$ dibulatkan menjadi 51

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, meliputi motivasi kerja dengan keaktifan kerja:

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh berupa data tentang motivasi dan kinerja karyawan yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert dengan membuat beberapa kategori serta pemberian bobot penilaian.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi – instansi terkait atau data jadi yang meliputi dokumen dan laporan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap situasi dan kondisi karyawan PT.Charoen Pokphand Pare-Pare.

2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada karyawan PT.Charoen Pokphand Pare-Pare dengan menggunakan daftar pertanyaan (quesioner)

3.6 Analisa Data

Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan statistik inferensial atau induksi dengan menggunakan rumus regresi linear berganda.

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel tak bebas atau terikat), maka digunakan uji analisa regresi linear berganda yang bentuk persamaan matematikanya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E.....(\text{Sugiyono, 2006})$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Faktor intrinsik

X₂ = Faktor ekstrinsik

b₁ & b₂ = Koefisien regresi

E = Standar Error

Untuk memudahkan dalam pengolahan data digunakan program SPSS versi 16 for windows.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, maka digunakan skala likert

(Riduwan, 2009) dengan pengukuran diberi bobot skor untuk setiap indikator pengukurannya. Untuk membantu analisa data digunakan skor sebagai berikut :

- Sangat setuju = skor 4
- Setuju = skor 3
- Kurang setuju = skor 2
- Tidak setuju = skor 1

Tabel 2. Variabel dan Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Instrumen(kuisiomer)
❖ Motivasi	1.Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Kondisi kerja • Keamanan kerja • Status 	Kuisiomer tertutup
	2.Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian prestasi • Pengakuan • Tanggung jawab • Kemajuan 	Kuisiomer tertutup
❖ Kinerja	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami lingkup pekerjaan • Memahami tanggung jawab 	Kuisiomer tertutup
	2. Konsistensi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri • Hati-hati dalam bekerja 	Kuisiomer tertutup

- Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan berdasarkan dengan asumsi dasar dan interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan} \\ &= \frac{(4)}{(4)} \times \frac{(51)}{(51)} \times \frac{(8)}{(8)} \\ &= 1632 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai terendah} &= \text{skor terendah} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pertanyaan} \\ &= \frac{(1)}{(1)} \times \frac{(51)}{(51)} \times \frac{(8)}{(8)} \\ &= 408 \end{aligned}$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{angka tertinggi} - \text{angka terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{1632 - 408}{4}$$

$$= 306$$

Dari nilai tersebut dapat dibuat kategori sebagai berikut :

$$\text{Sangat tinggi} = 1632 - 1326$$

$$\text{Tinggi} = 1325 - 1019$$

$$\text{Sedang} = 1018 - 712$$

$$\text{Rendah} = 711 - 408$$

- Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan berdasarkan dengan asumsi dasar dan interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = \frac{\text{skor tertinggi}}{(4)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(51)} \times \frac{\text{jumlah pertanyaan}}{(4)}$$

$$= 816$$

$$\text{Nilai terendah} = \frac{\text{skor terendah}}{(1)} \times \frac{\text{jumlah responden}}{(51)} \times \frac{\text{jumlah pertanyaan}}{(4)}$$

$$= 204$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{angka tertinggi} - \text{angka terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{816 - 204}{4}$$

$$= 153$$

Dari nilai tersebut dapat dibuat kategori sebagai berikut :

$$\text{Sangat tinggi} = 816 - 663$$

$$\text{Tinggi} = 662 - 509$$

$$\text{Sedang} = 508 - 355$$

$$\text{Rendah} = 354 - 204$$

3.7 Konsep operasional

- Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Faktor Ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya dorongan dari luar (Upah, Kondisi kerja, Keamanan kerja, dan Status).
- Upah merupakan sejumlah uang yang diterima oleh karyawan PT. Charoen Pokphand. (per/bulan).
- Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan merasa nyaman dengan situasi tempat kerja yang dapat mendukung aktivitas sehingga memperoleh hasil yang lebih baik. (persepsi)
- Keamanan kerja merupakan situasi kerja aman, baik, dan kondusif dan dapat memberikan keselamatan pada karyawan. (persepsi)
- Status adalah suatu keadaan yang menggambarkan posisi karyawan di suatu perusahaan, apakah sebagai karyawan tetap, kontrak, dll. (persepsi)
- Faktor Intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang (Pencapaian prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, dan Kemajuan).
- Pencapaian prestasi adalah usaha untuk hasil terbaik yang diperoleh dari suatu pekerjaan. (persepsi)
- Pengakuan adalah keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan sesama karyawan dari pimpinan perusahaan. (persepsi)
- Tanggung Jawab karyawan adalah suatu kesadaran karyawan akan perilakunya baik yang disengaja maupun tidak disengaja. (persepsi)

- Kemajuan karyawan adalah suatu progres yang semakin hari semakin meningkat atas prestasi dari karyawan tersebut. (persepsi)
- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan pada PT.Charoen Pokphand Pare-Pare dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.(persepsi)

BAB IV

KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Melihat Indonesia cukup potensial bagi industri makanan ternak, maka salah satu perusahaan peternakan yaitu PT. Charoen Pokphand yang berpusat di Thailand mewujudkan minatnya untuk menanamkan modalnya dalam jumlah yang besar secara patungan dengan pengusaha Indonesia. Berdasarkan persetujuan Presiden No. B-32/Pres/1971, didirikan perusahaan patungan tersebut dengan nama PT. Charoen Pokphand Indonesia yang berkedudukan di Jakarta. PT. Charoen Pokphand Indonesia yang didirikan tahun 1971 ini merupakan anak perusahaan dari CHAROEN POKPHAND OVERSEAS INVESTMENT CO. LTD. HONGKONG. Sebagai akibat dari peningkatan konsumsi dan pertambahan jumlah penduduk Indonesia yang demikian pesat, maka kebutuhan pakan ternak pun juga meningkat. Menanggapi perkembangan tersebut, PT. Charoen Pokphand Indonesia memperluas usaha dan juga pasarnya dengan mendirikan pabrik baru.

PT. Charoen Pokphand Indonesia Cabang Pare pere didirikan di atas tanah seluas + 2 Ha, berlokasi di Jln. Abubakar Lambogo Km. 8.5. Pada Tahun 2000, didorong oleh semakin meningkatnya pasar ekspor udang, perusahaan menambahkan pakan udang ke dalam rangkaian produksi pakan unggasnya yang sudah semakin berkembang, dengan membuka pabrik baru di Pare pere dengan kapasitas 40.000 ton pakan udang setiap tahunnya.

4.2 Organisasi dan Manajemen

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan diperlukan suatu struktur organisasi yang menggambarkan jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal dan tergambar dalam kotak-kotak kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawab.

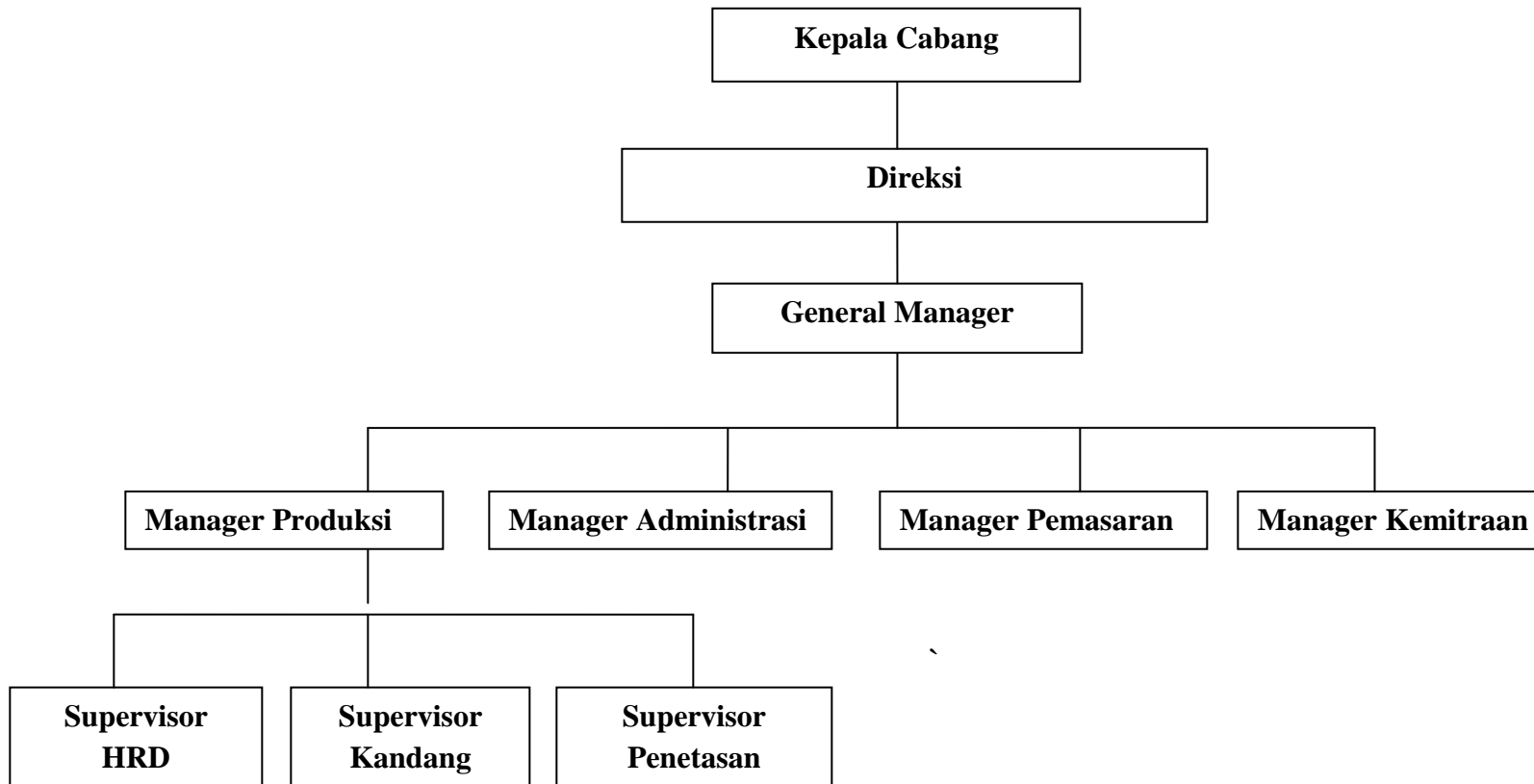
Hubungan dan kerjasama dalam organisasi dituangkan dalam suatu struktur organisasi. Struktur organisasi adalah merupakan bagan yang memberikan gambaran secara skematis tentang penetapan dan pembagian pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta menetapkan hubungan antara unsur-unsur organisasi secara jelas dan terperinci. Suatu bentuk kerjasama yang efektif dengan demikian akan dapat diperoleh untuk mencapai tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Struktur yang digunakan oleh PT. Charoen Pokhpand Indonesia KIM

Pembagian kerja didasarkan pada spesialisasi yang sangat mendalam dan setiap pejabat hanya mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya.

Ciri-ciri organisasi fungsional adalah :

- a. Pembidangan tugas secara tegas dan jelas dapat dibedakan.
- b. Bawahan akan menerima perintah dari beberapa orang atasan.
- c. Penempatan pejabat berdasarkan spesialisasinya.
- d. Koordinasi menyeluruh biasanya hanya diperlukan pada tingkat atas.

Gambar 1 Struktur organisasi PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.



4.3 Struktur organisasi

Salah satu penentu keberhasilan suatu usaha peternakan adalah kerjasama yang baik antara karyawan dimana setiap karyawan perlu mengetahui tugas dan wewenangnya sesuai struktur organisasi yang ada. Adapun struktur organisasi pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare dapat dilihat pada gambar 1.

Dari Gambar 1 terlihat bahwa PT. Charoen Pokphand Pare-Pare dipimpin oleh seorang pimpinan yang merupakan penanggung jawab dalam perusahaan. Kepala bagian bertanggung jawab terhadap masing-masing kegiatan dan mendelegasikan tugasnya kepada karyawan bawahannya.

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsional perusahaan adalah sebagai berikut :

- Kepala Cabang

Merupakan pemilik dan orang-orang yang menanamkan modalnya pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

- General manajer

Adalah orang yang diberi kuasa untuk menjalankan seluruh dan melakukan seluruh dan melakukan koordinasi menyangkut seluruh unit usaha dalam perusahaan yang dipimpinnya.

- Manajer kemitraan

Adalah orang yang bertanggung jawab atas kegiatan aktifitas perusahaan dengan mitra usaha.

- Manajer pemasaran

Adalah orang yang bertanggung jawab dalam hal pemasaran dengan mitra peternak pada perusahaan.

- Manajer Administrasi

Adalah orang yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan administrasi yang berkaitan dengan penjualan dan pembelian seperti pemasukan dan pengeluaran uang dalam operasional usaha.

- Manajer Produksi

Adalah orang yang bertanggung jawab dalam keseluruhan aktifitas yang berhubungan dengan produksi mulai dari perkandangan sampai ke penetasan.

- Supervisor HRD

Adalah orang yang bertanggung jawab dalam keseluruhan aktifitas administrasi pada bagian produksi.

- Supervisor Kandang

Adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengatur semua pekerjaan operasional kandang.

- Supervisor Penetasan

Adalah orang yang bertanggung jawab untuk mengatur semua pekerjaan penetasan.

BAB V

KEADAAN UMUM RESPONDEN

5.1 Umur

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam merekrut tenaga kerja adalah faktor umur. Hal ini disebabkan karena kemampuan fisik seseorang sangat ditentukan oleh faktor umur, dimana pada umur tertentu seseorang akan memiliki kemampuan fisik yang maksimal yang selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan fisik. Demikian hal pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare, faktor umur merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam penerimaan tenaga kerja.

Berdasarkan umur responden, 100% berada pada usia produktif yaitu umur 15-64 tahun. Hal ini sesuai pendapat Daniel (2002) yang menyatakan bahwa umur antara 15 sampai dengan 64 tahun merupakan umur penduduk Indonesia yang dapat bekerja untuk memproduksi barang dan jasa.

5.2 Jenis Kelamin

Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin di PT.Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT.Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare.

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1.	Laki-laki	39	76,47%
2.	Perempuan	12	23,52%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin di PT.Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare didominasi oleh laki-laki.

Salah satu alasan kurangnya tenaga kerja perempuan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare karena sebagian besar pekerjaan pada perusahaan tersebut membutuhkan kemampuan fisik yang maksimal dan cukup beratnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.

5.3 Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan membedakan orang tersebut dengan mereka yang tidak memiliki pendidikan. Pendidikan dapat diperoleh secara formal seperti di bangku sekolah maupun non formal seperti kursus atau pelatihan. Demikian hal pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare, faktor pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya seorang karyawan. Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	S1	7	13,72%
2.	SMU	37	72,54%
3.	SMK	7	13,72%
Jumlah		51	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012

Dari Tabel 4. dapat kita ketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare mulai dari SMU, SMK sampai dengan Sarjana (S1). Tingkat pendidikan SMU yang paling banyak disandang oleh responden dan tingkat pendidikan S1 (Sarjana) yang paling sedikit disandang oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan seseorang, akan meningkatkan produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja karyawan. Hal ini sesuai

dengan pendapat Sinungan (2005), bahwa sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja.

Melihat kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pihak perusahaan sangat memperhatikan faktor tingkat pendidikan dan spesialisasi keilmuan karyawan. Hal ini tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan serta pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah lamanya karyawan yang telah menempuh jalur pendidikan formal, sampai pada saat bergabung pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare. Dari hasil wawancara secara quisioner diperoleh data bahwa karyawan yang dijadikan sampel memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Perbedaan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa dengan latar belakang pendidikan, karyawan dianggap akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

5.4 Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimiliki seseorang sangat menentukan jumlah atau besarnya pendapatan yang diperoleh. Hal ini disebabkan karena setiap pekerjaan umumnya memberikan hasil yang berbeda-beda. Selain itu jenis pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki. Adapun klasifikasi responden berdasarkan jenis pekerjaan yang dimiliki di karyawan PT. Charoen Pokphand, Pare-Pare dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pekerjaan di PT. Charoen Pokphand Pare-Pare

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Cabang	1	2
2.	Direksi	1	2
3.	General Manager	1	2
4.	Manager	4	7,8
5.	Supervisor	44	86,2
Jumlah		51	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2012.

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berprofesi sebagai supervisor dengan jumlah 44 orang dengan persentase sebesar 86,2% terkecil dengan jumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2 % berprofesi sebagai kepala cabang,direksi,dan general manager. Jenis pekerjaan yang digeluti oleh responden cukup bervariasi, dimana pekerjaan yang digeluti oleh seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Alma (1992) bahwa mata pencaharian atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan sangat mempengaruhi kinerjanya.

BAB VI

HASIL DAN PEMBAHASAN

6.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari variabel motivasi diperoleh sub variabel penelitian yang terdiri dari ekstrinsik dan intrinsik dan dari variabel kinerja diperoleh sub variabel penelitian yang terdiri dari kualitas kerja dan konsistensi karyawan. Sehingga diperoleh hasil penelitian dari masing- masing sub variabel tersebut adalah sebagai berikut :

6.1.1 Penilaian Motivasi Kerja Karyawan

Ekstrinsik

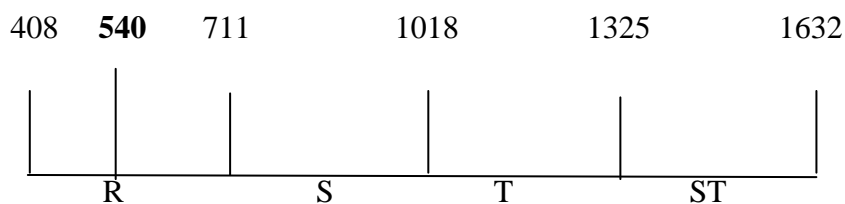
Ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Adapun gambaran mengenai motivasi kerja karyawan terhadap ekstrinsik pada PT Charoen Pokphand Pare-Pare dapat dilihat pada Tabel 6.

Pada Tabel 6 terlihat bahwa total skor untuk faktor ekstrinsik karyawan yaitu sebesar 540, jika melihat besarnya skor atau bobot yang diperoleh berdasarkan jawaban karyawan terhadap faktor ekstrinsik karyawan pada PT.Charoen Pokphand Pare-Pare maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan terhadap ekstrinsik karyawan berada pada kategori **Rendah**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Karyawan Berdasarkan Faktor Ekstrinsik

No .	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1.	Upah				
	a. Sangat setuju	11	21,5	4	44
	b. Setuju	14	27,4	3	42
	c. Kurang setuju	17	33,3	2	34
	d. Tidak setuju	9	17,6	1	9
	Jumlah	51	100		129
2	Kondisi kerja				
	a. Sangat setuju	12	23,5	4	48
	b. Setuju	24	47,0	3	72
	c. Kurang setuju	11	21,5	2	22
	d. Tidak setuju	4	7,8	1	4
	Jumlah	51	100		146
3	Keamanan kerja				
	a. Sangat setuju	8	15,6	4	32
	b. Setuju	22	43,1	3	66
	c. Kurang setuju	14	27,4	2	28
	d. Tidak setuju	7	13,7	1	7
	Jumlah	51	100		133
4	Status				
	a. Sangat setuju	12	23,5	4	48
	b. Setuju	15	29,4	3	45
	c. Kurang setuju	15	29,4	2	30
	d. Tidak setuju	9	17,6	1	9
	Jumlah	51	100		132
	Total				540

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012.



Gambar 2. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Karyawan Berdasarkan Faktor Ekstrinsik

Keterangan:

R = Rendah

S = Sedang

T = Tinggi

ST = Sangat Tinggi

Dari Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa total skor yaitu 540, untuk motivasi kerja karyawan tentang ekstrinsik berada pada interval (711 – 408) dengan kategori **Rendah**. Hal ini menunjukkan bahwa ekstrinsik karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare **Rendah**. Meskipun demikian dari indikator ekstrinsik yang terdiri dari Upah (skor 129) berada pada kategori **sedang**, kondisi kerja (skor 146) berada pada kategori **sedang**, keamanan kerja (skor 133) berada pada kategori **sedang**, dan Status (skor 132) berada pada kategori **sedang**. Ini berarti bahwa menurut tanggapan responden motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tentang ekstrinsik rendah sebab perlu ditingkatkan ekstrinsik yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan/tugas di perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Fredrick Herzberg (Hasibuan, 1990) bahwan ekstrinsik meliputi upah, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.

Intrinsik

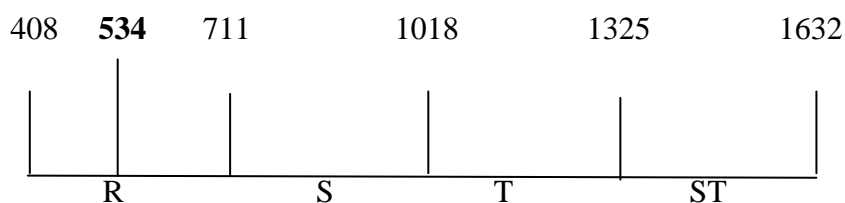
Intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Adapun gambaran mengenai motivasi kerja karyawan terhadap intrinsik pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare dapat dilihat pada Tabel 7.

Pada Tabel 7 terlihat, bahwa total skor untuk intrinsik karyawan yaitu sebesar **534**, jika melihat besarnya skor atau bobot yang diperoleh berdasarkan jawaban karyawan terhadap faktor intrinsik pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan terhadap intrinsik karyawan berada pada kategori **Rendah**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Karyawan Berdasarkan Faktor Intrinsik

No .	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1	Pencapaian prestasi				
	a. Sangat setuju	14	27,4	4	56
	b. Setuju	16	31,3	3	48
	c. Kurang setuju	14	27,4	2	28
	d. Tidak setuju	7	13,7	1	7
	Jumlah	51	100		139
2	Pengakuan				
	a. Sangat setuju	14	27,4	4	56
	b. Setuju	11	21,5	3	33
	c. Kurang setuju	16	31,3	2	32
	d. Tidak setuju	10	19,6	1	10
	Jumlah	51	100		131
3	Tanggung jawab				
	a. Sangat setuju	10	19,6	4	40
	b. Setuju	17	33,3	3	51
	c. Kurang setuju	16	31,3	2	32
	d. Tidak setuju	8	15,6	1	8
	Jumlah	51	100		131
4	Kemajuan				
	a. Sangat setuju	5	9,8	4	20
	b. Setuju	27	52,9	3	81
	c. Kurang setuju	13	25,4	2	26
	d. Tidak setuju	6	11,7	1	6
	Jumlah	51	100		133
	Total				534

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012.



Gambar 3. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Karyawan Berdasarkan Faktor Intrinsik

Keterangan:

R = Rendah

S = Sedang

T = Tinggi

ST = Sangat Tinggi

Pada Gambar 3 dapat di jelaskan bahwa total skor yaitu **534**, untuk penilaian motivasi kerja karyawan tentang intrinsik pada interval (711-408) dengan kategori **rendah**. Meskipun demikian dari indikator intrinsik yang terdiri dari pencapaian prestasi (skor 139) berada pada kategori **sedang**, pengakuan (skor 131) berada pada kategori **sedang**, tanggung jawab (skor 131) berada pada kategori **sedang**, dan kemajuan (skor 133) berada pada kategori **sedang**. Hal ini disebabkan karena para karyawan sudah meningkatkan motivasi dengan meningkatkan intrinsik karyawan. Hal ini sesuai pendapat Fredrick Herzberg (Hasibuan, 1990) bahwa ekstrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan.

6.1.2 Total Untuk Motivasi Kerja Karyawan

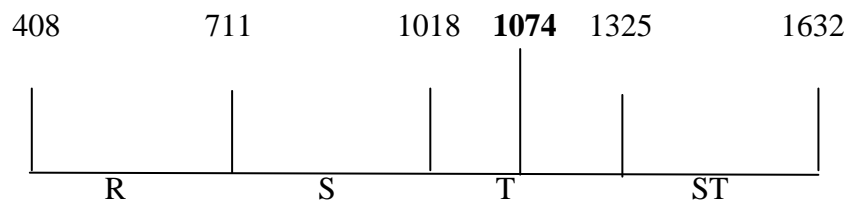
Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang penilaian responden terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare dapat dilihat Tabel 8.

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare

No	Indikator Pengukuran	Total bobot
1	Ekstrinsik	534
2	Intrinsik	540
	Jumlah	1074

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012

Dari Tabel 8 terlihat bahwa total bobot yang diperoleh dari motivasi kerja diperoleh 1074 point ini berarti bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Berdasarkan metode penelitian secara kontinum dapat ditunjukkan pada Gambar 4



Gambar 4. Tanggapan Responden terhadap Motivasi kerja pada PT. Cheroen Pokphand Pare Pare

Keterangan:

R = Rendah
S = Sedang

T = Tinggi
ST = Sangat Tinggi

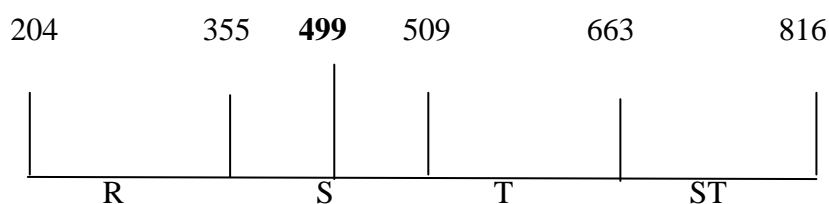
Pada Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa total skor yaitu 1074, untuk penilaian motivasi kerja (X) berada pada interval 1325 – 1019 dengan kategori **tinggi**. Ini berarti bahwa motivasi terbentuk dari sikap mental karyawan yang mempunyai tanggapan positif dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006), bahwa sikap mental karyawan pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

6.2 Penilaian Kinerja Karyawan

6.2.1 Kualitas kerja dan Konsistensi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh tentang penilaian responden terhadap kinerja karyawan tentang kualitas kerja dan konsistensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 9

Pada Tabel 9 terlihat, bahwa total skor untuk kualitas kerja yaitu sebesar **499**, jika melihat besarnya skor atau bobot yang diperoleh berdasarkan jawaban karyawan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan terhadap kualitas kerja berada pada kategori **sedang**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 5



Gambar 5. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Kualitas Kerja

Keterangan:

R = Rendah
S = Sedang

T = Tinggi
ST = Sangat Tinggi

Pada Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa total skor yaitu **499**, untuk penilaian kinerja tentang kualitas kerja berada pada interval (508 – 355) dengan kategori **sedang**. Meskipun demikian dari indikator kualitas kerja yang terdiri dari Memahami lingkup pekerjaan (skor 120) berada pada kategori **sedang**, Memahami tanggung jawab (skor 125) berada pada kategori **sedang**, Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri (skor 128) berada pada kategori **sedang**, Hati-hati dalam bekerja (skor 126) berada pada kategori **sedang**. Ini berarti bahwa menurut tanggapan responden kinerja yang dimiliki oleh karyawan tentang kualitas kerja baik disebabkan karena adanya beberapa faktor diantaranya:

Tabel 9. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No .	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Skor	Bobot
1	Memahami lingkup pekerjaan				
	a. Sangat setuju	6	11,7	4	24
	b. Setuju	11	21,5	3	33
	c. Kurang setuju	29	56,8	2	58
	d. Tidak setuju	5	9,8	1	5
Jumlah		51	100		120
2	Memahami tanggung jawab				
	a. Sangat setuju	6	11,7	4	24
	b. Setuju	18	35,2	3	54
	c. Kurang setuju	20	39,2	2	40
	d. Tidak setuju	7	13,7	1	7
Jumlah		51	100		125
3	Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri				
	a. Sangat setuju	5	9,8	4	20
	b. Setuju	25	49,0	3	75
	c. Kurang setuju	12	23,5	2	24
	d. Tidak setuju	9	17,6	1	9
Jumlah		51	100		128
4	Hati-hati dalam bekerja				
	a. Sangat setuju	4	7,8	4	16
	b. Setuju	23	45,0	3	69
	c. Kurang setuju	17	33,3	2	34
	d. Tidak setuju	7	13,7	1	7
Jumlah		51	100		126
Total					499

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012.

Adanya kesempatan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan untuk mengikuti pelatihan, sedangkan untuk konsistensi karyawan baik disebabkan karena karyawan selalu siap dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan selalu mengikuti intruksi pimpinan sesuai dengan peraturan, karyawan mampu menyelesaikan tugasnya pada waktu yang tepat.

6.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Charoen Pokphand Pare-Pare digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16for windows. Adapun yang menjadi variabel pada penelitian ini yaitu terdiri atas variabel bebas (independen) meliputi faktor ekstrinsik (X1), faktor intrinsik (X2).Sementara untuk variabel terikat (dependen) adalah kinerja (Y). Adapun hasil uji regresi sebagai berikut :

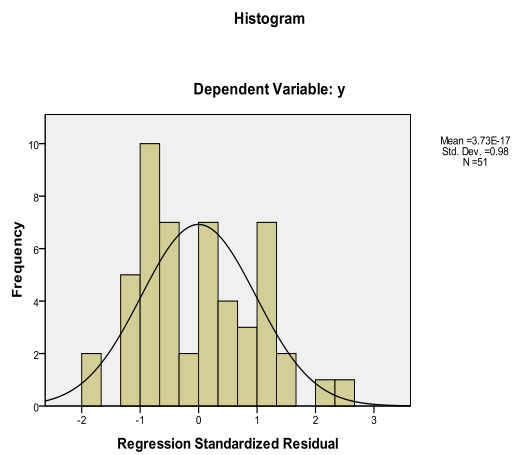
1. Uji Asusmsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Riduwan, 2010). Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi. Metode yang handal untuk mengetahui normalitas data adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

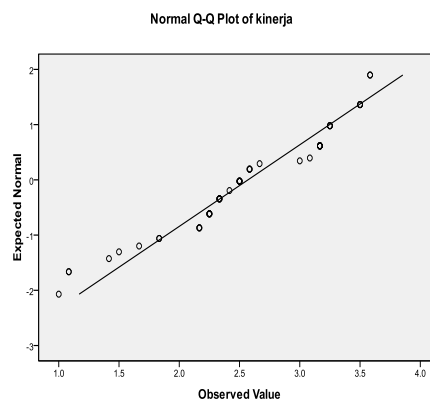
Grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal, dan gambar 6 menyajikan Normal Probability Plot di mana terlihat titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan model regresi layak pakai karena memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar 6 dan gambar 7 sebagai berikut :

Grafik Histogram



Gambar 6

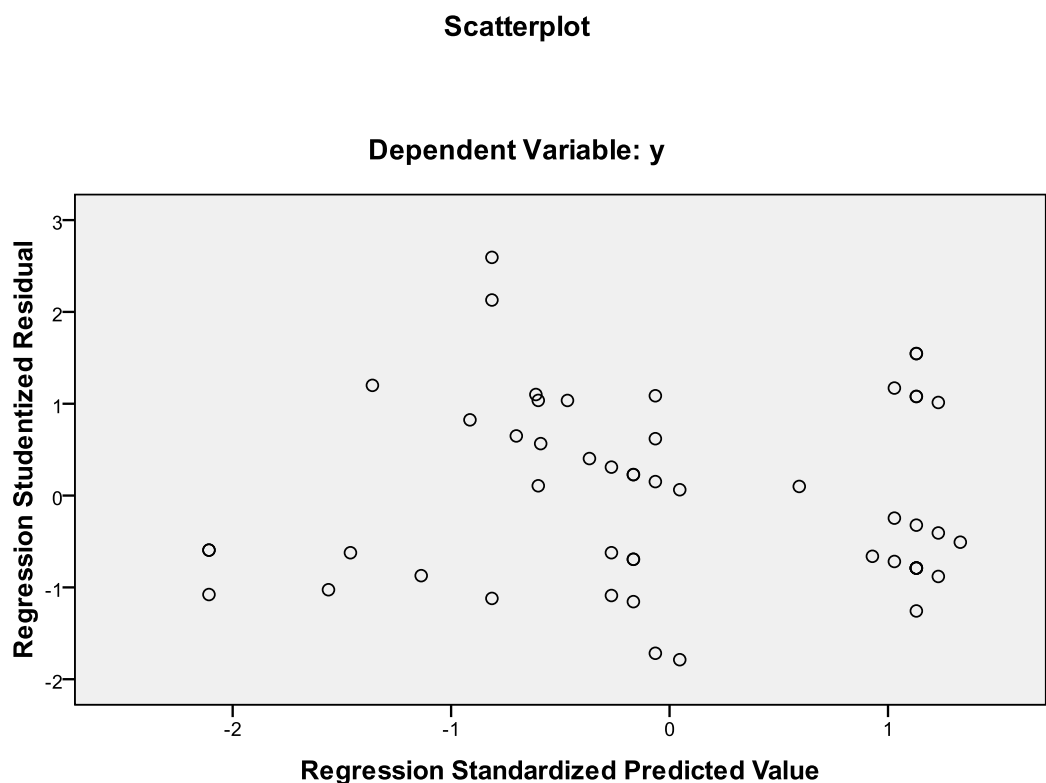
Grafik Normal Probabiliti Plot



Gambar 7

1. Uji Heterokedatisitas

Menurut Wijaya (2009) dalam Sarjono dan Winda (2011), heterokedatisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedatisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedatisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedatisitas. Dalam penelitian ini, uji heterokedatisitas digunakan adalah uji scatterplot yang dapat dilihat pada Gambar 8.



Gambar 8. Uji Heterokedatisitas

b. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan apabila jumlah variabel bebas lebih dari satu. Uji multikorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Multikorelasi

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 x1	.307	3.254
x2	.307	3.254

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2012.

Berdasarkan tabel 10 terlihat nilai VIF variabel independen yang terdiri dari X1 (faktor ekstrinsik) = 3.254, X2 (faktor intrinsik) = 3.254 , dan masing-masing < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas. Hal ini dijelaskan oleh Riduwan (2010), untuk uji multikorelasi dilihat dari nilai VIF, dimana jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas, dan jika $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi autokorelasi maka

dikatakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Karena residual atau kesalahan pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya maka munculah masalah autokorelasi ini. Dalam hasil uji autokorelasi dengan menggunakan angka Durbin-Watson akan tampak dalam tabel 11.

Tabel 11. Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.356	.54768	1.880

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

a. Predoctors : (Constant), CSR

b. Dependent Variabel: Profitabilitas

(sumber : Data sekunder diolah)

Nilai Durbin-Watson sebesar 1.880, dengan jumlah pengamatan (n) 51 (dimana n adalah jumlah responden). Berdasarkan hasil tersebut nilai Durbin_Watson berada diantara -2 sampai dengan +2, maka dari hasil uji autokorelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa dari angka Durbin_Watson resebut tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

6.4 Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Berdasarkan Faktor Ekstrinsik dan Faktor Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare

Untuk mengetahui pengaruh motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand di Kota Pare-Pare digunakan analisis regresi linear berganda, yaitu dengan menggunakan bantuan statistik komputer program SPSS 16 for windows. Adapun yang menjadi variabel pada penelitian ini yaitu terdiri atas variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik (X_1) dan motivasi intrinsik (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y). Adapun hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut :

Hasil analisis regresi pengaruh motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Chapokphand di Kota Pare-Pare dapat dilihat pada Tabel 12.

Variabel bebas	Variabel terikat	Koefisien regresi	T hitung	Sig	Standar Error
Konstanta	Y	1,011	3,662	0,001	0,276
X ₁		0,188	1,085	0,283	0,174
X ₂		0,358	2,055	0,045	0,174

F.hitung : 14,822 koefisien determinasi (R^2) : 0,382

Koefisien Korelasi (R) : 0,618 T_{tabel} : 1,67 F_{tabel} : 4,030

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2012.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang terlibat pada tabel 9 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

$$Y = 1,011 + 0,188 X_1 + 0,358 X_2 + E$$

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,618 sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,382. Kuatnya pengaruh dan besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2). Adapun nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,618, hal ini berarti pengaruh motivasi berdasar faktor ekstrinsik (X_1) dan motivasi berdasar faktor intrinsik (X_2) pengaruhnya kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare. Sementara nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381 berarti bahwa pengaruh atau besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan pada PT. charoen pokphand sebesar 38,1%, sedangkan sisanya sebesar 61,6 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang digunakan pada penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama maka dilakukan uji F (F.test) dalam analisa ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% atau 0,05. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variable terikat (Y). Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan $= 0,05$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,822 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 1,675 berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,822 > 1,60$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi berdasar faktor ekstrinsik (X_1)

dan motivasi berdasar faktor intrinsik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Setelah melakukan uji F (uji serempak) maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan uji T. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, pada uji T ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai T_{hitung} yang diperoleh dengan nilai T_{tabel} pada taraf 95% atau $= 0,05$. Jika T_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai T_{tabel} maka berarti variabel bebas secara individu berpengaruh sangat nyata terhadap variabel terikat secara individu adalah sebagai berikut:

6.5 Pengaruh Motivasi Berdasar Faktor Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand Pare-Pare

Dari hasil analisis diperoleh nilai T_{hitung} variabel bebas motivasi berdasar faktor ekstrinsik (X_1) sebesar 1,085 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,675, hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu $1,085 < 1,675$ ini berarti variabel motivasi berdasar faktor ekstrinsik (X_1) secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

Untuk Variabel X_1 yaitu motivasi berdasar faktor ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan hal ini disebabkan karena motivasi ekstrinsik tergantung pada kebijakan perusahaan sehingga karyawan tidak bisa mengontrol atau mengendalikan hal tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg *dalam* Sondang (2002) yang menyatakan bahwa faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja

Terdapat faktor lain yang menyebabkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan yaitu masa kerja, masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya dan masa kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujiono (2000) masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Kesindratmono dan Septarini (2011) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini disebabkan peningkatan masa kerja akan diiringi pula peningkatan kompetensi. Karyawan yang memiliki masa kerja yang tinggi menandakan keahlian karyawan akan semakin memadai.

6.6 Pengaruh Motivasi Berdasar Faktor Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand Pare-Pare

Selain variabel X_1 , dari hasil analisis diperoleh nilai T_{hitung} variabel bebas motivasi kerja berdasar faktor instrinsik (X_2) sebesar 2,055 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1,675, hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu $2,055 > 1,675$, ini berarti variabel motivasi berdasar motif intrinsik (X_2) secara individu berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

Untuk variabel X_2 yaitu motivasi berdasarkan faktor intrinsik berpengaruh signifikan hal ini menunjukkan bahwa motivasi terjadi karena adanya keinginan dalam diri karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu faktor intrinsik lebih penting hal ini didukung oleh Arifin (2011) yang menyatakan bahwa Motivasi

intrinsik pada umumnya lebih menguntungkan karena biasanya dapat bertahan lebih lama. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri karyawan..

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berdasarkan faktor ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan sedangkan motivasi berdasarkan faktor intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Pare-Pare.

7.2 Saran

1. Disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.
2. Disarankan perusahaan memperhatikan sistem pengupahan dan status karyawan.
3. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti masa kerja olehnya itu disarankan pada penelitian selanjutnya agar dapat melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. 2011. **Pembangkit Motivasi**. Skripsi Kelautan dan Ilmu Perikanan. Universitas Surakarta.
- Bernardin. 2001. *Human Resource Management*, An Experiential Approach, Third Edition, Mc. Graw – Hill, Boston.
- Cushway and Ladge. 1995. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Dharma. 2001. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta
- Flippo, E.B. 1997. *Manajemen Personalia* . Erlangga. Jakarta
- Hasibuan. 1993. *Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Rajawali. Jakarta.
- Hasibuan S.P., Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Ishak, Hendry. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT Grasindo Jakarta.
- Kesindratmono, F, dan Septriani,B.D.2011. **Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)**. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkuneraga. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- McKenna E & Beech, N. 2001. *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*.Andi, Yogyakarta
- Melayanti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Miner. 1988. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Rumler, Geary A. & Alan B. Brache. 1995. *Improving Performance*, Josey Bass Publishers, San Francisco.
- Simamora. 1997. *Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta.
- Sinungan. 2005. *Prilaku Motivasi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2003. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya.
- Sondang. 2002. *Faktor Motivasi Karyawan*, Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sujiono. 2000. *Analisis Hubungan Usia Masa Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Surabaya.
- Suyadi. 1999. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Timpe. 1999. *Pengaruh Kepemimpinan dan Finansial Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Universitas Warmadewa Bali.
- Umar, H. 2001. *Metode Riset Akuntansi*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Wahjosumidjo. 1994. *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibawa, S. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Zaelani Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lampiran 1. Identitas Responden pada PT. Charoen Pokphand Pare Pare

Responden	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	36	L	S1
2	32	L	S1
3	25	P	SMU
4	31	L	S1
5	27	L	S1
6	34	L	S1
7	32	L	SMU
8	32	L	SMU
9	26	L	SMU
10	26	L	SMU
11	26	L	SMU
12	41	L	S1
13	33	L	SMU
14	29	L	SMU
15	30	L	SMU
16	40	L	SMK
17	33	L	SMK
18	35	L	SMU
19	24	P	SMU
20	34	L	SMU
21	35	L	SMU
22	33	L	SMU
23	40	L	S1
24	32	L	SMU
25	30	L	SMU
26	35	L	SMU
27	33	L	SMU
28	30	L	SMU
29	27	P	SMK
30	28	P	SMK
31	32	L	SMU
32	34	L	SMU
33	33	L	SMU
34	37	L	SMU
35	29	L	SMK
36	27	P	SMU

37	30	L	SMU
38	39	L	SMK
39	27	P	SMU
40	20	P	SMU
41	28	L	SMU
42	29	L	SMU
43	25	P	SMU
44	38	L	SMK
45	25	P	SMU
46	30	L	SMU
47	32	L	SMU
48	25	P	SMU
49	25	P	SMU
50	26	P	SMU
51	37	L	SMU

Lampiran 2. Rekapitulasi jawaban Responden terhadap kuisisioner Motivasi

No.	Nama Responden	Pertanyaan Motivasi								Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	Ilham	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2,5
2	Ruslan	2	3	3	3	2	3	2	2	20	2,5
3	Dody	2	3	3	2	4	2	2	2	20	2,5
4	Rati	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
5	Arif	3	3	3	2	4	2	2	1	20	2.5
6	Rahmi	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
7	Rahma	2	2	2	3	3	3	3	2	20	2.5
8	Elsa	4	3	3	4	3	4	4	3	28	3.5
9	Nindy	2	3	2	3	3	3	2	2	20	2,5
10	Rustam	3	3	3	4	3	4	4	4	28	3,5
11	Rosnani	4	3	3	4	3	4	4	3	28	3,5
12	Astuty	2	3	2	2	4	2	2	3	20	2.5
13	Irmayanti	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3.5
14	Hasrul	2	2	3	2	3	2	3	3	20	2.5
15	Ridwan	4	3	3	4	3	4	4	3	28	3,5
16	Taufik	1	3	3	1	4	1	1	2	16	2
17	Arifin	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3,5
18	Nur	1	3	1	1	1	3	3	3	16	2
19	Kaffi	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3,5
20	Rio	2	3	4	4	4	3	4	4	28	3,5

21	Arham	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3,5
----	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

Lanjutan Lampiran

No.	Nama Responden	Pertanyaan Motivasi								Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6	7	8		
22	Ronald	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3,5
23	Dewi	3	3	2	2	2	2	3	3	20	2,5
24	Maya	2	4	2	2	2	2	3	3	20	2,5
25	Rani	4	4	4	4	3	4	2	3	28	3,5
26	Sadir	3	3	2	2	2	2	3	3	20	2,5
27	Sultan	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3,5
28	Sair	3	4	3	4	3	4	4	3	28	3,5
29	Rama	2	2	1	2	1	1	2	1	12	1,5
30	Said	1	2	3	3	3	3	3	2	20	2,5
31	Darman	2	3	3	4	4	4	4	4	28	3,5
32	Kadir	1	2	2	1	2	2	1	1	12	1,5
33	Ahmad	2	2	2	1	2	2	1	2	14	1,75
34	Asrul	3	4	3	4	4	3	4	3	28	3,5
35	Reno	2	3	3	3	3	2	1	3	20	2,5
36	Bambang	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,5
37	FadLi	3	3	4	4	4	4	4	2	28	3,5
38	Tamrin	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2
39	Hendra	1	2	3	2	2	1	2	3	16	2
40	Hamka	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1

41	Ashlan	4	2	1	3	2	2	3	4	21	2,625
42	Ari	2	2	2	2	3	1	2	3	17	2.125

Lanjutan Lampiran

No.	Nama Responden	Pertanyaan Motivasi								Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6	7	8		
43	Amink	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,125
44	Risal	3	4	3	3	1	1	2	3	20	2.5
45	Aldo	4	4	4	2	4	4	3	3	28	3,5
46	Aldi	2	3	1	3	2	1	1	3	16	2
47	Anto	3	3	2	2	2	2	2	2	18	2,25
48	Angga	1	1	2	1	2	1	2	2	12	1,5
49	Anwar	3	3	2	2	3	2	3	3	21	2.625
50	Aswar	2	2	3	2	1	2	2	3	17	2.125
51	Fisar	2	3	2	1	2	3	2	2	17	2.125

Keterangan : 4 = Sangat setuju

3 = Setuju

2 = Kurang setuju

1 = Tidak Setuju

Lampiran 3. . Rekapitulasi jawaban Responden terhadap Kuisisioner Kinerja

No.	Nama	Pertanyaan Kinerja				Jumlah	Rata-Rata
	Responden	1	2	3	4		
1	Ilham	2	2	3	3	10	2,5
2	Ruslan	2	1	2	2	7	1.75
3	Dody	2	2	2	2	8	2
4	Rati	2	1	1	1	5	1.25
5	Arif	2	3	3	2	10	2.5
6	Rahmi	2	1	1	1	5	1,25
7	Rahma	2	2	1	1	6	1,5
8	Elsa	3	2	3	2	10	2,5
9	Nindy	2	2	3	3	10	2,5
10	Rustam	4	4	3	3	14	3.5
11	Rosnani	4	3	3	4	14	3.5
12	Astuty	3	2	3	3	11	2.75
13	Irmayanti	2	3	2	3	10	2,5
14	Hasrul	4	2	3	3	12	3
15	Ridwan	4	2	2	3	11	2,75
16	Taufik	2	4	3	4	13	3,25
17	Arifin	2	3	3	2	10	2,5

18	Nur	2	3	3	3	11	2,75
19	Kaffi	3	2	3	3	11	2,75
20	Rio	3	2	3	3	11	2,75
21	Arham	4	4	4	3	15	3.75

Lanjutan Lampiran 3

No.	Nama	Pertanyaan Motivasi				Jumlah	Rata-Rata
	Responden	1	2	3	4		
22	Ronald	2	4	4	4	14	3,5
23	Dewi	3	2	2	3	10	2,5
24	Maya	2	2	2	2	8	2
25	Rani	2	3	3	2	10	2,5
26	Sadir	2	2	1	2	7	1,75
27	Sultan	2	2	3	3	10	2,5
28	Sair	2	2	3	3	10	2,5
29	Rama	1	2	1	1	5	1,25
30	Said	2	2	3	3	10	2,5
31	Darman	3	3	2	3	11	2,75
32	Kadir	1	3	1	1	6	1,5
33	Ahmad	2	1	1	2	6	1.5
34	Asrul	2	3	3	2	10	2,5
35	Reno	2	3	1	2	8	2
36	Bambang	2	3	2	2	9	2,25
37	FadLi	3	3	4	4	14	3,5

38	Tamrin	2	1	2	1	6	1,5
39	Hendra	3	4	4	3	14	3,5
40	Hamka	1	1	1	1	4	1
41	Ashlan	1	1	2	2	6	1,5
42	Ari	3	2	3	3	11	2,75

Lanjutan Lampiran 3

No.	Nama	Pertanyaan Motivasi				Jumlah	Rata-Rata
	Responden	1	2	3	4		
43	Amink	3	3	2	3	11	2.75
44	Risal	3	3	2	3	11	2.75
45	Aldo	4	4	4	3	15	3.75
46	Aldi	1	3	3	3	10	2,5
47	Anto	2	3	3	2S	10	2,5
48	Angga	2	3	3	2	10	2,5
49	Anwar	2	3	3	2	10	2,5
50	Aswar	2	2	3	3	10	2.5
51	Fisar	2	2	3	2	9	2,25

Keterangan : 4= Sangat setuju

3 = Setuju

2 = Kurang setuju

1 = Tidak Setuju

Lampiran 4. Hasil Regresi Linear”Pengaruh Motivasi Berdasarkan Faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand”

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.381	.369	.64721

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.651	1	12.651	30.203	.000 ^a
	Residual	20.525	49	.419		
	Total	33.176	50			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.871	.356		2.445	.018
	motivasi	.592	.108	.618	5.496	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.871	.356		2.445	.018
motivasi	.592	.108	.618	5.496	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4635	3.2410	2.7647	.50302	51
Std. Predicted Value	-2.587	.947	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.093	.254	.122	.039	51
Adjusted Predicted Value	1.5476	3.2894	2.7680	.49498	51
Residual	-1.24102	1.94396	.00000	.64070	51
Std. Residual	-1.918	3.004	.000	.990	51
Stud. Residual	-1.955	3.097	-.002	1.012	51
Deleted Residual	-1.28943	2.06651	-.00332	.66937	51
Stud. Deleted Residual	-2.015	3.418	.003	1.041	51
Mahal. Distance	.053	6.691	.980	1.562	51
Cook's Distance	.000	.302	.023	.046	51
Centered Leverage Value	.001	.134	.020	.031	51

a. Dependent Variable: kinerja

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN
"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
CHAROEN POKPHAND DI KOTA PARE-PARE"

Peneliti : Nuning Kurniah

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Alamat :
Pendidikan :
Pekerjaan :
Jumlah Tanggungan :
Lama bekerja :

II. Motivasi Karyawan

1. Motivasi karyawan berdasarkan faktor intrinsik.

- Jika upah yang diberikan oleh perusahaan lebih tinggi dari upah yang diperoleh sekarang, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Jika kondisi kerja pada perusahaan baik dan selalu terjaga, maka karyawan akan bekerja lebih baik.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Jika situasi kerja aman, baik, dan kondusif maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi..
a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap akan bekerja dengan baik dibanding karyawan yang berstatus sebagai pegawai kontrak, dll.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju

2. Motivasi karyawan berdasarkan faktor Ekstrinsik

- Seorang karyawan akan bekerja dengan sangat baik jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik.
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Jika seorang karyawan bekerja karena ingin pengakuan akan prestasinya maka dia akan bekerja lebih baik lagi
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Karyawan yang sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan giat jika dia menginginkan progres atau kemajuan pada prestasinya
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju

III. Kinerja Karyawan

- Jika seorang karyawan memahami lingkungan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pada perusahaan
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Jika seseorang memahami tanggung jawabnya sebagai karyawan, maka dia akan bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja dengan baik.
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Karyawan yang selalu berusaha mengembangkan kemampuannya dan berusaha mengaktualisasikan dirinya memiliki kinerja yang baik
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju
- Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika dia bekerja dengan hati-hati.
 - a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju d. Tidak setuju

RIWAYAT HIDUP



NUNING KURNIAH (I 311 08 280) lahir di Pare-Pare pada tanggal 19 Maret 1990, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Karnang dan ibu HjNurfatmi. Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SDN 14, Pare-Pare lulus tahun 2002. Kemudian setelah lulus di SD penulis melanjutkan pendidikan lanjutan pertama pada SMP Neg 2, Pare-Pare dan lulus pada tahun 2005, kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas pada SMA Neg 4, Pare-Pare dan lulus pada tahun 2008. Setelah menyelesaikan SMA, penulis diterima di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) di Jurusan Sosial Ekonomi, Fakultas Peternakan, Universitas Hasanuddin, Makassar dan lulus pada tahun 2013.